



Jobusikkerhed i en krisetid

Undersøgelse af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø 2012

Udarbejdet af:

Flemming Pedersen, Karen Albertsen og studentermedhjælp Lisa Kludt,
TeamArbejdsliv

Ansvarshavende redaktør:
Flemming Andersen, kommunikationschef i FTF
Foto: Colourbox
Layout: FTF
Tryk: FTF

September 2012
ISBN-nummer: 978-87-7356-144-7

Bestilling:
Telefon: 33 36 88 00 eller ftf@ftf.dk
Pris medlemmer: kr. 20,-
Pris ikke-medlemmer: kr. 50,-

FTF – Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte
Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K
Tlf: 33 36 88 00 - Fax: 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk



Fokus på samarbejde i en omstillingstid

Forandring er hverdagskost for de fleste FTF'ere. Omstruktureringer, nedskæringer og fyringsrunder er desværre blevet en del af dagligdagen for rigtig mange. Man siger ofte, at forandring fryder, men for mange fører det til øget arbejdspress, dårligere arbejdsvilkår og jobusikkerhed.

Forandring i arbejdet kan være udviklende for den enkelte og for arbejdspladsen, hvis det gennemføres på den rigtige måde. Men det kan også medføre mistro og helbredsforringelser, hvis arbejdspladsen ikke tænker det psykiske arbejdsmiljø ind i processen.

Derfor bør forandring være et vigtigt tema i arbejdsmiljøindsatsen. Ikke fordi forandring skal ses som en risikofaktor, der skal minimeres. Men fordi det er et vilkår i arbejdet, som arbejdspladserne aktivt skal arbejde for at minimere de negative konsekvenser af.

Kodeordet er samarbejde. Vi ved, at god dialog og inddragelse af medarbejderne er nøglen til at skabe gode forandringsprocesser og forebygge helbredsrelevante risici. Alligevel halter det stadig gevaldigt med samarbejdet på arbejdspladserne. Mange oplever ikke at blive involveret i forandringen, og vi ser en stigende tendens til, at de tilfældigt ikke bliver inddraget i de strategiske spørgsmål på arbejdspladsen. Det er ikke godt nok.

I FTF er vi optaget af at skabe de bedste rammer for et godt arbejdsliv. Derfor har vi bedt TeamArbejdsliv om at gennemføre en stor undersøgelse, der sætter fokus på de særlige udfordringer for FTF-grupperne. I denne rapport er fokus på forandring i arbejdet og på de konsekvenser, det kan have for det psykiske arbejdsmiljø og for helbredet.

Tak til TeamArbejdsliv for en vigtig analyse, som jeg håber, vil danne grundlag for gode diskussioner i FTF, der kan hjælpe os til at sætte fokus på forandring som et vigtigt tema i fremtidens arbejdsmiljøindsats.

Bente Sorgenfrey
Formand

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	3
Indledning	6
Konklusion	7
Tidligere forskning	8
Utryghed i arbejdet	10
Delkonklusion	10
Utryghed i arbejdet	10
Forandringer på arbejdspladsen	12
Delkonklusion	12
Forandringer inden for de seneste 24 måneder	13
Konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen	16
Håndtering af forandringer	18
Forventninger til fremtiden	18
Sygefravær og sygenærvær	21
Delkonklusion	21
Sammenhæng mellem oplevede konsekvenser af forandringer, arbejdsmiljø, sygefravær og -nærvær	24
Delkonklusion	24
Oplevede konsekvenser af forandringer og faktorer i det psykiske arbejdsmiljø	24
Sygefravær og sygenærvær forklaret af oplevede konsekvenser af forandringer, utryghed i arbejdet og arbejdsmiljø	25

Jobusikkerhed i en krisetid

INDLEDNING

Dette er den anden af fire temapublikationer, som FTF udgiver om resultaterne fra en omfattende kortlægning af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø ultimo oktober 2011 - primo februar 2012. Det er fjerde gang, at FTF gennemfører en sådan undersøgelse af FTF'ernes psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelserne er gennemført cirka hvert femte år.

Undersøgelsen er udsendt til godt 25.000 respondenter og med over 15.000 besvarelser er svarprocenten på 65,1 efter korrektion for de respondenter, som ikke kunne kontaktes.¹

Den aktuelle publikation sætter fokus på jobusikkerhed i en tid med krise. Flere års økonomisk stilstand har sat sit præg på det danske arbejdsmarked. Både på private og offentlige arbejdspladser har man oplevet nedskæringer, lukninger, sammenlægninger, udliciteringer og en række andre organisatoriske forandringsprocesser. De færreste

arbejdspladser er gået helt fri af krisen, og mange ansatte har enten selv oplevet at blive afskediget eller været vidne til at kolleger er blevet afskediget eller forflyttet. Hvad enten man selv er blevet direkte ramt eller har været vidne til, at andre er blevet det, kan det have alvorlige konsekvenser for trivsel og sundhed for den enkelte såvel som for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

I publikationen præsenteres data om utryghed i arbejdet, forandringer på arbejdspladsen, konsekvenser af forandringer samt tillid til ledelsens håndtering af forandringer. Sygefravær og arbejdsrelateret sygefravær beskrives, og det undersøges om der kan påvises en sammenhæng mellem sygefravær og helbred og konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen, utryghed i arbejdet mv.

I rapporten anvendes en opdeling af de 21 organisationer, som deltager i undersøgelsen, i fem brancheområder. Organisationerne er inddelt i brancheområder som beskrevet neden for.

Brancheopdeling	
Branche	Organisation
Administration, service og tjenesteydelser	Dansk Socialrådgiverforening Konstruktørforeningen Cabin Union Denmark Centralforeningen for Stampersonel Dansk Told- og skatteforbund SAFU
Dag- og døgninstitution	BUPL
Finans og forsikring	Finansforbundet Danske Forsikringsfunktionærers Landsforbund
Sundhedssektoren	Dansk Sygeplejeråd Dansk Tandplejerforening Ergoterapeutforeningen Jordemoderforeningen Radiograf Rådet Danske Fysioterapeuter Kost- og Ernæringsforbundet
Undervisning	Danmarks Lærerforening Frie Skolers Lærerforening Handelsskolernes Lærerforening Dansk Musiker Forbund (ansatte på musikskoler) Uddannelsesforbundet

¹ Undersøgelsens dataindsamling og metode er beskrevet i FTF Dokumentation NR. 4 Maj 2012, Psykisk arbejdsmiljø og helbred.

KONKLUSION

Omstrukturerings-, organisationsforandringer og nedskæringer kan skabe utryghed i arbejdet og få negative konsekvenser for trivsel og sundhed.

Resultaterne fra undersøgelsen peger på, at rigtig mange FTF'ere i det daglige oplever bekymring for deres arbejdsmæssige fremtid. Størst er usikkerheden blandt de yngste, indenfor dag- og døgninstitutionsområdet og indenfor finans- og forsikring.

De fleste FTF'ere (89 procent) har også i praksis oplevet en eller flere negative forandringer på deres arbejdsplads indenfor de seneste to år. To tredjedele har oplevet omorganiseringer, sammenlægninger, lukninger eller flytninger. Og lige så mange har oplevet forøget arbejdsmængde pr. medarbejder og at der er blevet færre medarbejdere som følge af fyringer, ansættelsesstop, naturlig afgang eller frivillig fratræden.

De fleste har oplevet, at forandringerne havde negative konsekvenser for deres egen arbejdsituation såvel som for relationer til andre på arbejdspladsen. Mere end halvdelen oplever, at de forandringer, de har oplevet, har ført til forringelser i forhold til arbejdspress, arbejdsvilkår og muligheder for at levere kvalitet i arbejdet. Hver tredje oplever forringelser i forhold til tillid til ledelsen og samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse. Desto flere negative forandringer FTF'erne har oplevet, desto mere negative er også deres forventninger til, at der kommer negative forandringer i fremtiden.

Mange er utilfredse eller kun delvist tilfredse med den måde ledelsen har håndteret forandringerne på og stoler ikke på ledelsens evne til at sikre arbejdspladsen i fremtiden. Mange oplever også, at medarbejderne i ringe grad er blevet involveret i forandringsprocesserne.

Generelt er de negative oplevelser og utilfredsheden større blandt FTF'ere ansat i stat og region og mindre blandt de privatansatte FTF'ere.

Negative konsekvenser af forandringer hænger sammen med ringere psykisk arbejdsmiljø. Medarbejdere, der har oplevet negative konsekvenser af forandringer på deres arbejdsplads indenfor de seneste 2 år, har således en mere negativ oplevelse af en række faktorer i det psykiske arbejdsmiljø generelt, ringere tilknytning til

arbejdspladsen i form af mindre jobtilfredshed, mindre involvering på arbejdspladsen, større utryghed og større konflikter mellem arbejde og privatliv.

Der ses også tydelige sammenhænge mellem negative konsekvenser af forandringer og dårligt mentalt helbred i form af højere udbrændthed og lavere psykisk velbefindende.

Både sygefravær og sygenærvær er steget lidt fra 2006 til 2011. Det viser sig at desto større oplevelse af utryghed i arbejdet, desto højere er både sygefravær og sygenærvær. Resultaterne peger endvidere på, at både utryghed i arbejdet og oplevede negative konsekvenser af forandringsprocesser på arbejdspladsen har en selvstændig sammenhæng med øget sygefravær og øget sygenærvær, når man har kontrolleret for baggrundsfaktorer og for de øvrige faktorer i det psykiske arbejdsmiljø. 21 procent af sygefraværet begrundes af respondenterne i det psykiske arbejdsmiljø.

Hensyn til kolleger samt hensyn til kunder/klienter/brugere er de vigtigste årsager til at gå syg på arbejde.

Sammenfattende peger resultaterne i denne rapport på, at negative forandringer på arbejdspladsen hænger sammen med negative konsekvenser, og at negative konsekvenser af forandringer hænger sammen med sygefravær både direkte og indirekte via højere utryghed i arbejdet og ved at påvirke det psykiske arbejdsmiljø og trivsel mere bredt.

Set i lyset af, at det er langt de fleste FTF'ere, der har oplevet en eller flere negative forandringer på deres arbejdsplads i løbet af de sidste 2 år, og at oplevelsen af negative konsekvenser heraf er meget udbredte, må man konkludere, at der er tale om belastninger, som rammer rigtig mange FTF'ere. Det er yderligere tankevækkende, at kun omkring en tredjedel af respondenterne har været tilfredse med ledelsens håndtering af forandringerne. Man kan stille spørgsmålet, om ikke håndtering af forandringer er et særdeles relevant område, hvor en forbedret praksis kunne bidrage til bedre trivsel på arbejdspladserne.

Det er næppe sandsynligt, at fremtiden byder på færre omstrukturerings- og organisationsforandringer, men man kan arbejde for, at de bliver gennemført på måder, der kan mindske de negative konsekvenser for medarbejderne og arbejdspladserne.

TIDLIGERE FORSKNING

Det er veldokumenteret i forskningen, at omstruktureringer og organisationsforandringer kan have væsentlig indflydelse på trivsel og helbred blandt medarbejdere såvel som for arbejdsmiljøet i en organisation². Når omstruktureringer og organisationsforandringer sker i sammenhæng med nationale – og som det er tilfældet i øjeblikket – internationale økonomiske kriser, begrænser effekterne sig ikke til de enkelte medarbejdere, arbejdspladser og virksomheder, men kan mærkes i hele samfundet i form af en generelt øget jobusikkerhed og usikkerhed på fremtiden.

Uanset om man som medarbejder bliver personligt ramt af afskedigelse eller ej, vil alene forventningerne om, at det kan ske bidrage til øget jobusikkerhed, som på sin side hænger sammen med øget risiko for udbrændthed og dårligt mentalt helbred og angst. Jobusikkerheden kan føre til, at medarbejdere øger deres arbejdsindsats for at sikre egen ansættelse, og dermed kan det give risiko for overbelastning i form af udbrændthed, stress eller depressive symptomer. Når man først er begyndt at opleve nedsat psykisk velbefindende i form af fx dårlig søvn, stresssymptomer eller emotionel udmattelse, peger forskningen på, at det kan smitte af på privatlivet og resultere i dårligere balance mellem arbejde og privatliv.

For de personer, som direkte mister deres arbejde som følge af omstruktureringer, virksomhedslukninger etc. har forskningen dokumenteret, at det kan have alvorlige helbredsmæssige konsekvenser, også selvom det kun er midlertidigt, man er uden arbejde.

Også de tilbageblevne medarbejdere på virksomheder, som har været igennem nedskæringsrunder kan opleve konsekvenser i form af nedsat produktivitet, nedsat engagement i virksomheden og dårligere trivsel og helbred. En af grundene er, at jobusikkerheden fungerer som en stress-faktor, der i sig selv belaster medarbejderne. Desuden fører omstruktureringer generelt til øgede krav i arbejdet og øget tidspres for de tilbageblevne. Dette bidrager til at øge risikoen for udbrændthed, lavt selv-vurderet helbred, sygefravær og ulykker. Oplevelse af mangel på kontrol eller indflydelse i forbindelse med

omstruktureringer er i forskningen blevet relateret til øget sygelighed, sygefravær og nedsat mentalt helbred. Omvendt har social støtte både fra kolleger og ledelse vist sig at minimere de negative følgevirkninger af omstruktureringer og nedskæringer.

Ikke alene medarbejdere men også ledere og ikke mindst mellemledere kan blive stærkt påvirket af omstrukturering- og nedskæringsprocesser. Mellemlederne er ofte ansvarlige for at gennemføre beslutninger, som de måske ikke selv har været involveret i, og som de kan være personligt uenige i. Der er påvist effekter for mellemledere i form af bl.a. søvnforstyrrelser, fysiske helbredssymptomer og depressive symptomer. Samtidig spiller mellemlederne ofte en yderst central rolle i forbindelse med omstruktureringer, og kan have stor indflydelse på, hvordan processen forløber. Det er derfor en central gruppe at have fokus på og kvalificere til opgaven.

De alvorlige konsekvenser, der kan være tale om både for den enkelte og for organisationerne, understreger vigtigheden af, at arbejdspladserne såvel som det omkringliggende samfund håndterer og gennemfører omstruktureringer og organisationsforandringer så fornuftigt som muligt, og søger at begrænse de negative effekter på helbred og trivsel mest muligt. Der er evidens i forskningen for, at måden hvorpå organisationsforandringer bliver planlagt og gennemført, er afgørende for, hvilke konsekvenser de får for medarbejderne.

Forskning viser, at forhold som kommunikation, grad af tillid, retfærdighed, forberedelse og forudsigelighed i forandringsprocessen er væsentlige for forløbet. Med andre ord kan den sociale kapital på arbejdspladsen udgøre en "buffer" i forhold til de negative effekter af omstruktureringer på helbred og trivsel. At gennemføre en omstrukturering på en ordentlig måde adskiller sig dermed ikke fundamentalt fra at have fokus på den sociale kapital i den daglige drift af en virksomhed. Det er de samme forhold, som er vigtige i kommunikationen og i relationerne, omend opgaverne i forbindelse med omstruktureringerne er mere krævende og ligger ud over den daglige drift af virksomheden. Det betyder naturligvis også, at denne proces skal ydes særlig opmærksomhed og omhu.

Ledelsen har selvsagt et betydeligt ansvar for at omstruktureringer og store organisationsforandringer foregår på en ordentlig måde på den enkelte virksomhed. Ikke alene er det ledelsen, der træffer de overordnede beslut-

² Kapitlet baserer sig primært på rapporten: Psychosocial risks and health effects of restructuring. Investing in well-being at work: Addressing psychosocial risks in times of change. High Level Conference Organised by the European Commission and the Belgian EU Presidency. Brussels, 22-24 November 2010.

ninger, men det er også ledelsen, der har det væsentligste ansvar for, hvordan processen forløber. Som sagt er ikke mindst mellemlederne centrale i processen. I nogen tilfælde har de få eller ingen forudgående erfaringer at trække på, og i mange tilfælde føler de sig utilstrækkeligt kvalificerede til at sikre et forløb præget af retfærdighed, tydelig kommunikation, samarbejde og tillid. Støtte, opbakning og opkvalificering af mellemlederne er derfor et vigtigt opmærksomhedspunkt.

Samarbejdssystemet, både arbejdsmiljø- og sikkerhedsudvalg, spiller også en vigtig rolle i forhold til at sikre ordentlig forberedelse, forudsigelighed og gennemskuelighed i processen op til og efter en omstrukturering. Inddragelse af samarbejdssystemet i omstruktureringsprocesser samt uddannelse og opkvalificering af disse grupper til håndtering af sikkerheds- og sundhedsproblemer i forbindelse med omstruktureringer er derfor ligeledes vigtigt.

Organisationerne har vigtige opgaver at løfte i forbindelse med konkret støtte og vejledning til medarbejdere og ledere, sikring af at lovgivningen bliver overholdt samt efterfølgende personlig støtte og vejledning af medlemmer, som er blevet ramt. En anden opgave for organisationerne såvel som for BAR-systemet, Videncenter for arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet kan være at bidrage til udarbejdelse af generelle guidelines, retningslinjer og eksempler på god praksis til forebyggelse af negative helbreds- og trivselskonsekvenser ved omstruktureringsprocesser.

På et overordnet samfundsmæssigt niveau er lovgivningen og indretningen af det sociale sikkerheds- og sundhedssystem meget afgørende for, hvor omfattende de sundhedsmæssige og trivselsmæssige konsekvenser af omstruktureringer og virksomhedslukninger bliver. Det gælder både for de medarbejdere, der mister deres arbejde, og for den store gruppe af medarbejdere, der frygter, at det kan ske.

UTRYGHED I ARBEJDET

Delkonklusion

I indledningen nævnes at utryghed i arbejdet kan have negative konsekvenser for trivsel og sundhed uanset om den er velbegrunderet eller ej. Resultaterne fra undersøgelsen peger på, at knap tre fjerdedele af respondenterne i undersøgelsen er bekymrede for, at det kan blive svært at finde et nyt job, hvis de bliver arbejdsløse, mens lidt over en tredjedel er konkret bekymrede for at blive arbejdsløse. Der er altså tale om rigtig mange FTF'er som i det daglige oplever bekymring for deres arbejdsmæssige fremtid. Størst er usikkerheden inden for dag- og døgninstitution og indenfor finans- og forsikringsområdet. Generelt er det de yngste på arbejdsmarkedet, der oplever den største utryghed i arbejdet, men også de 50-59-årige ligger højt.

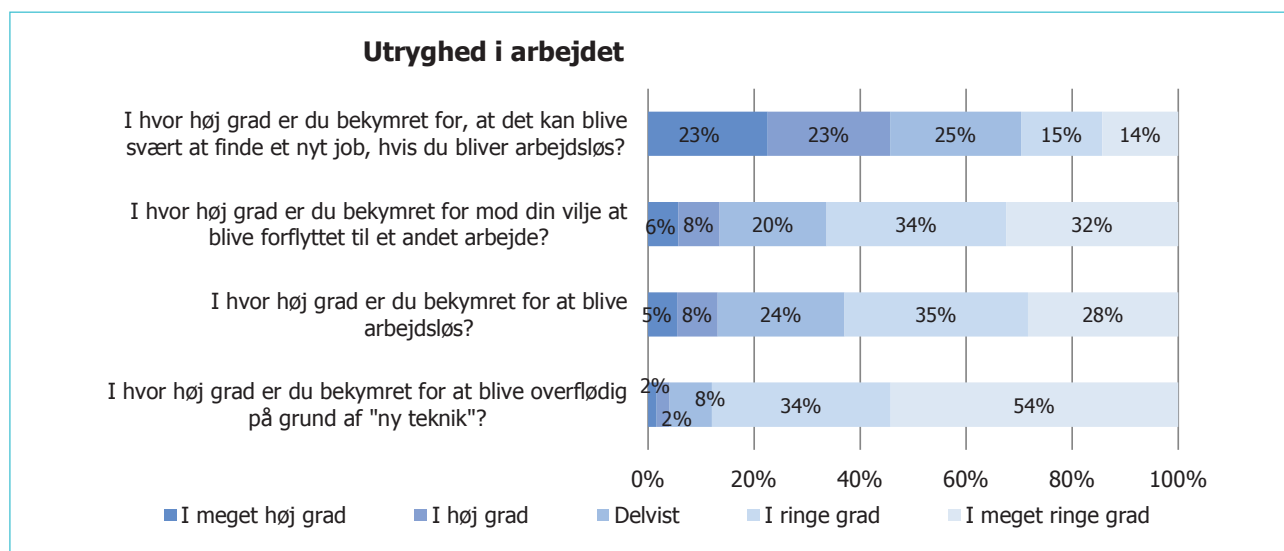
Utryghed i arbejdet

Jobusikkerhed kan også betegnes som utryghed i arbejdet. I denne rapport bruges primært termen utryghed i arbejdet. Om man føler sig tryk eller utryk i sin ansættelse afhænger både af den enkelte person, af arbejdspladsen og af situationen på arbejdsmarkedet. Utryghed i arbejdet måles på en skala, som baserer sig på fire spørgsmål, som er vist i figuren nedenfor.

Største bekymring findes i forhold til, at det vil blive svært at finde et andet job, hvis du bliver arbejdsløs, hvor 46 procent svarer i meget høj grad og i høj grad. 14 procent er på samme vis bekymrede for at blive forflyttet, 13 procent for at blive arbejdsløse og 4 procent er bekymrede for at blive overflødig på grund af ny teknik.

Der kan være alvorligt nok at føle sig delvist eksponeret for de fire former for utryghed, og inkluderes denne svarkategori er billedet, at 71 procent er mindst delvist bekymrede for, at det kan blive svært at finde et andet job, hvis de bliver arbejdsløse. 34 procent er på samme vis bekymrede for at blive forflyttet, 37 procent bekymrede for at blive arbejdsløse og 12 procent er bekymrede for at blive overflødig på grund af ny teknik.

Når FTF'ere er mindst bekymrede for at blive overflødig på grund af ny teknologi passer det fint med, at de fleste FTF'ere arbejder med mennesker, hvor teknologi nærmere er et hjælpemiddel end noget, som kan udføre selve arbejdet – der er dog en stor andel, som er delvist bekymrede. At bekymringen for at finde et nyt job er stor stemmer overens med den krisetid, vi befinder os i. Den konkrete bekymring for at blive arbejdsløs er dog langt mindre end bekymringen for ikke at komme tilbage i arbejde, hvis man først er blevet arbejdsløs.



Når man lægger besvarelsen i meget høj grad og i høj grad sammen får man et udtryk for den andel, som meget klart opfatter sig som udsatte i de fire spørgsmål, der er stillet om utryghed i arbejdet.

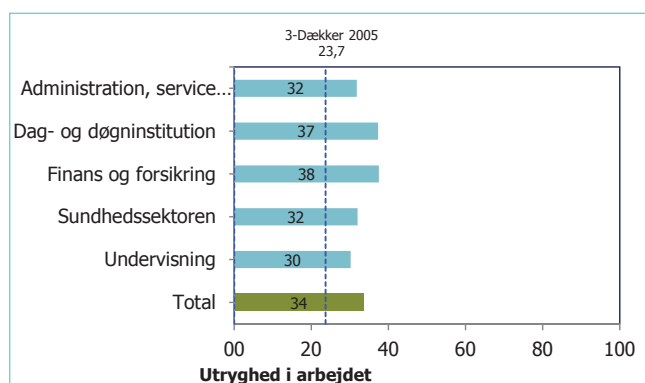
Når man lægger de fire spørgsmål sammen og opdeler resultatet i fem svarkategorier³ (ikke vist i figur) viser en frekvensfordeling, at to tredjedele af FTF'erne oplever

³ For indblik i metode, se: FTF Dokumentation NR. 4 Maj 2012, Psykisk arbejdsmiljø og helbred s. 36.

lille eller meget lille utryghed i arbejdet. En fjerdedel oplever middel utryghed, mens hver tiende oplever stor eller meget stor utryghed i arbejdet. Hvis man inkluderer dem, som oplever middel utryghed, er det en tredjedel af FTF'erne, som er alvorligt eksponerede, mens det kun er 10 procent, hvis man begrænser opgørelsen til de, som oplever stor eller meget stor utryghed i arbejdet.

I sammenligning med andre på arbejdsmarkedet oplever FTF'erne en markant større utryghed (et gennemsnit på 33,4 på en skala fra 0-100), når der sammenlignes med NFA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i 2005 (et tilsvarende gennemsnit på 23,7)⁴. Den økonomiske krise fra 2007 og afskedigelser og stigende ledighed i både den offentlige og den private sektor må dog forventes generelt at have betydet større utryghed i ansættelsen for alle grupper på arbejdsmarkedet. Det er derfor uklart om FTF'erne i 2011 oplever en markant større utryghed i arbejdet end lønmodtagere på arbejdsmarkedet generelt.

Der er markante forskelle mellem brancheområderne, hvor finans og forsikring samt dag- og døgninstitution oplever stor utryghed i arbejdet, mens undervisning ligger lavest blandt de fem brancheområder. Forskellen mellem finans og forsikring samt dag- og døgninstitution og de øvrige brancheområder er signifikant, mens den interne forskel mellem de to brancheområder ikke er. Forskellen mellem undervisning og sundhedssektoren er også statistisk signifikant.



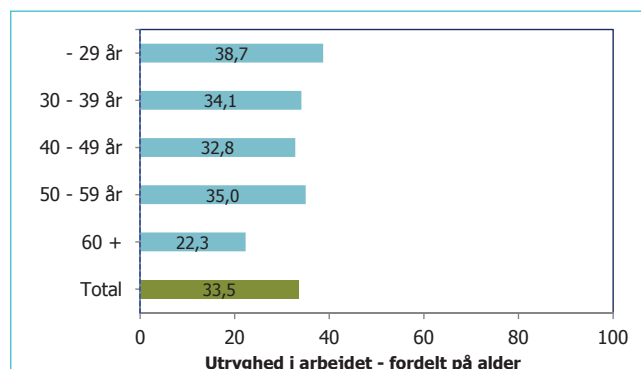
Inddelt i aldersgrupper fremgår det, at utrygheden er størst for de unge op til 29 år. Utrygheden som ny på arbejdsmarkedet kan handle om, hvorvidt man nu er god nok, og om man kan bide sig fast eller er i risiko for at

blive opsagt, hvis man fx er den sidst ansatte. Det kan også handle om midlertidige kontrakter eller deltidsansættelser.

De som er i trediverne og i halvtredserne ligger også i den høje ende på utryghed. Utrygheden for de som er i 50'erne kan være knyttet til, at det kan være svært at finde et nyt job, hvis man bliver sagt op, måske er det blevet sværere at omstille sig til nye måder at arbejde og producere på. Det er også mere almindeligt, at opsigelser rammer denne medarbejdergruppe. Den lidt øgede utryghed for de som er i trediverne, kan være knyttet til, at de endnu ikke har bidt sig helt fast på arbejdsmarkedet.

De som er over 60 oplever en markant lavere utryghed, som kan være knyttet til, at en stor del af dem har så kort tid tilbage på arbejdsmarkedet, at de ikke har så meget at miste, hvis de bliver afskedigede. Eller der kan være tale om, at der allerede er sket en selektion, hvor de der er tilbage på arbejdsmarkedet efter de 60 år generelt er i mere stabile og sikre job og føler sig ønskede som arbejdskraft.

De som er mellem 40 og 49 år oplever en noget mindre utryghed i arbejdet end de, som er under 40 og gruppen mellem 50 og 59. Her har man typisk bidt sig fast på arbejdsmarkedet.



⁴ Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2005). Landsdækkende undersøgelse af danske lønmodtageres psykiske arbejdsmiljø 2005 baseret på "Tredækkerskemaet".

FORANDRINGER PÅ ARBEJDSPLADSEN

Delkonklusion

Forandringer, omstruktureringer og organisationsændringer kan dække over mange forskellige slags forandringsprocesser med mange forskellige, både positive og negative konsekvenser for de ansatte. For at få et indtryk af, hvilke typer af forandringer, der er mest udbredt i hvilke grupper af ansatte, og hvilke konsekvenser de ansatte har oplevet, er der i undersøgelsen blevet stillet en række spørgsmål til oplevede forandringer.

Resultaterne viser, at der er betydeligt flere FTF'ere, som har oplevet forandringer, med en forventet negativ betydning for det psykiske arbejdsmiljø end der er FTF'ere, som har oplevet forandringer med en forventet positiv betydning. To tredjedele af FTF'erne har således oplevet omorganiseringer, sammenlægninger, lukninger eller flytninger indenfor de seneste 24 måneder. Lige så mange har oplevet forøget arbejdsmængde pr. medarbejder, og at der er blevet færre medarbejdere som følge af fyringer, ansættelsesstop, naturlig afgang eller frivillig fratreden.

Knap ni ud af ti har inden for de sidste 2 år oplevet mindst en forandring med formodet negativ betydning og mere end to ud af fem har oplevet tre negative forandringer.

Når der spørges til konsekvenser af de forandringer som FTF'erne har været udsat for oplever over halvdelen af respondenterne, at forandringerne har bidraget til forringelser i deres arbejdssituation (arbejdspres, arbejdsvilkår og mulighed for at levere kvalitet i arbejdet), og omkring en tredjedel oplever, at forandringerne har bidraget til forringelser i relationerne på arbejdspladsen. Disse resultater er i overensstemmelse med resultaterne fra forskningen på området, som refereret i indledningen.

Resultaterne viser endvidere, at der er en tydelig sammenhæng mellem det at have oplevet negative forandringer på arbejdspladsen (færre medarbejdere, forøget arbejdsmængde og omstruktureringer) og oplevelsen af forringelser i ens arbejdssituation, og en knap så tydelig sammenhæng med oplevelsen af forringelser i relationerne på arbejdspladsen. Jo flere negative forandringer, den enkelte oplever på sin arbejdsplads, desto højere score på konsekvenser. Der er således ingen tvivl om, at konsekvenserne af de omfattende forandringer, medarbejderne oplever på arbejdspladserne, opleves som ne-

gative for arbejdssituationen såvel som for relationerne på arbejdspladsen.

Som vi var inde på i indledningen, kan måden hvorpå organisationsforandringer gennemføres have en stor betydning for, hvilke konsekvenser de får for de ansatte. Resultaterne peger på, at omkring en fjerdedel af de respondenter, der har været udsat for forandringer, i ringe grad er tilfredse med den måde, ledelsen har håndteret forandringerne på, og at over 50 procent oplever, at medarbejderne i ringe grad har haft indflydelse på den måde, forandringerne er blevet gennemført på. Værst ser det ud indenfor administration- service og tjenesteydelser, hvor over en tredjedel af respondenterne ikke er tilfredse med ledelsens håndtering af forandringerne og indenfor finans- og forsikring, hvor godt 70 procent ikke oplever, at medarbejderne har haft indflydelse på processen. Set på ansættelsessted har staten den største andel af ansatte, der er utilfredse med ledelsens håndtering af forandringerne og den største andel, om oplever at medarbejderne i ringe grad har haft indflydelse på forandringerne.

Det er de færreste medarbejdere, der mener, at det nu er slut med forandringerne på arbejdspladsen. Omkring halvdelen af respondenterne forventer negative forandringer på arbejdspladsen i det kommende år, og omkring 40 procent forventer positive forandringer. Indenfor det private område, er der noget færre, der forventer negative forandringer, og indenfor stat og kommuner er der lidt flere, der forventer negative forandringer.

Desto flere negative forandringer, man har været udsat for i det forløbne år, desto større er sandsynligheden for, at man forventer, at det også i det kommende år vil ske store negative forandringer. Desto færre negative forandringer, man har været udsat for, desto større sandsynlighed for, at man forventer der vil ske positive forandringer fremover.

Lidt under halvdelen af undersøgelsens respondenter stoler på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen, mens en fjerdedel ikke gør. Der er færre indenfor administration- service og tjenesteydelser, der stoler på ledelsens evne til at sikre fremtiden, og flere indenfor finans- og forsikring. Blandt ansatte i stat og regioner er tilliden til ledelsens evne til at sikre fremtiden ringere, mens den blandt de privatansatte er større.

Forandringer inden for de seneste 24 måneder

Der er stillet syv spørgsmål om forandringer på arbejdspladsen, hvor den enkelte medarbejder har skullet forholde sig til, om de har fundet sted inden for de seneste 24 måneder.

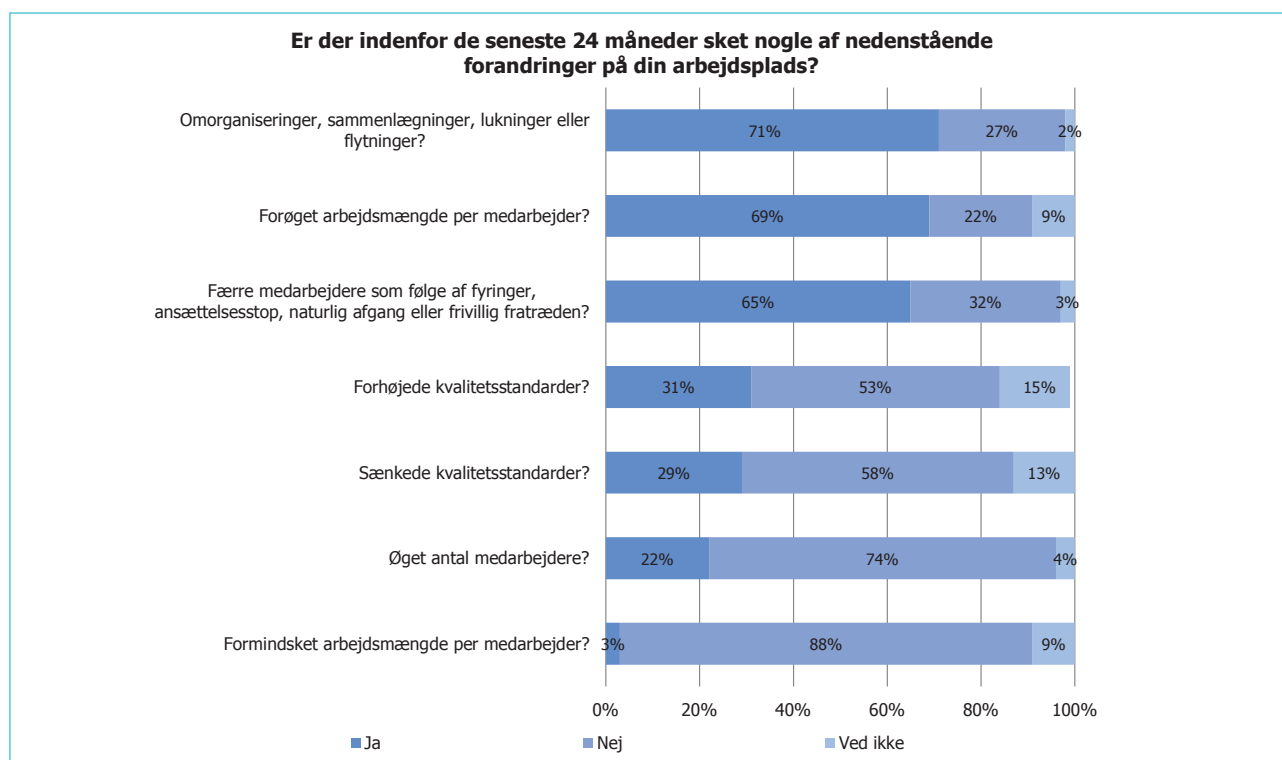
Fire spørgsmål opfanger forandringer, som må antages overvejende at ville belaste det psykiske arbejdsmiljø og tre faktorer må antages overvejende at kunne bidrage til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Der er flest, som har oplevet forandringer på de fire dimensioner, som mest kan kædes sammen med en belastning og færrest som har oplevet forandringer på de tre dimensioner, som mest kan kædes sammen med en forbedring (se figur).

ligere belastning med mindre arbejdsbyrden ved indgangen til de seneste 24 måneder i forvejen var beskeden.

Knap to tredjedele har oplevet, at der er kommet færre medarbejdere som følge af fyringer, ansættelsesstop, naturlig afgang eller frivillig fratræden. Også her er det en forventning, at færre medarbejdere fører til en yderligere belastning af arbejdsmiljøet, med mindre man i udgangspunktet var rigeligt med medarbejdere eller der samtidig er gennemført rationaliseringer, som kan retfærdiggøre et reduceret behov for personale.

Tre ud af ti har oplevet sænkede kvalitetsstandarder, hvilket kan være et angreb på arbejdsglæden, og på muligheden for at udføre arbejdet i en kvalitet, som man selv er tilfreds med.



Syv ud af ti har oplevet omorganiseringer, sammenlægninger, lukninger eller flytninger. Vi må formode, at der er tale om forandringer, som kan have betydning for medarbejderen og at forandringerne kan være belastende for det psykiske arbejdsmiljø. Men det kan også forekomme, at denne type af forandringer har medvirket til et forbedret arbejdsmiljø.

Godt to tredjedele har oplevet en forøget arbejdsmængde pr. medarbejder, hvilket må forventes at være en yder-

Tre ud af ti har oplevet hævede kvalitetsstandarder, hvilket kan tolkes som en styrkelse af arbejdsglæden ved at man i højere grad kan udføre arbejdet i en kvalitet, som man selv er tilfreds med. Hævede kvalitetsstandarder kan dog også kædes sammen med et mere ensidigt arbejde eller højere arbejdspress, hvor ledelsen ønsker en højere kvalitet uden at sikre tilstrækkeligt med ressourcer til at løfte opgaven.

Knap en fjerdedel har oplevet en forøgelse af antallet af medarbejdere, som kan forventes at have en positiv påvirkning af arbejdsmiljøet med mindre, at arbejdspladssens opgavemængde er steget tilsvarende eller mere.

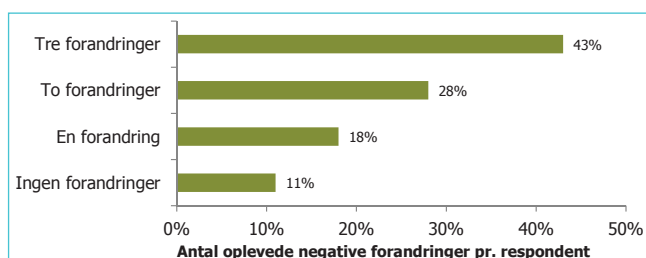
En ud af tredivs, har oplevet en formindsket arbejds-mængde pr. medarbejder.

Man kan som respondent både have været udsat for personalereduktioner og personaleforøgelse inden for de sidste 24 måneder, have været udsat for en forøget og en formindsket arbejds-mængde pr. medarbejder, eller både oplevet sænkede og forhøjede kvalitetsstandarder, men forventningen er, at de fleste kun vil have oplevet forandringer enten i positiv eller negativ retning, eller at der ingen forandringer har været. I praksis er der 1 procent, som både har oplevet en forøget og en formindsket arbejds-mængde pr. medarbejder, 3 procent som både har oplevet sænkede og forhøjede kvalitetsstandarder og 9 procent som både har oplevet færre og flere medarbejdere.

Negative forandringer

I det følgende gøres den antagelse, at tre af de forandringer, som er beskrevet ovenfor, primært vil have en negativ betydning for arbejdsmiljøet. Det handler om færre medarbejdere, forøget arbejds-mængde og omstrukture-ringer. De tre forandringer er samlet i et indeks, hvor hver forandring tæller lige meget.

Godt to ud af fem FTF'ere har oplevet alle tre forandringer, 28 procent har oplevet to af dem, 18 procent har oplevet en af dem, og 11 procent af FTF'erne har ikke oplevet nogen af forandringerne.



Forandringer fordelt på brancheområder, ansættelse og virksomhedsstørrelse

Det samlede udtryk for negative forandringer er krydset med brancheområder. Samlet set er forskellene mellem brancheområder begrænsede. På alle brancheområder

har mere end to tredjedele af FTF'erne oplevet mindst to typer negative forandringer.

Der er en svag tendens til, at finans og forsikring og administration, service og tjenesteydelser oplever flere negative forandringer og undervisning færre.

I en opdeling på ansættelsesområde fremgår det, at der ikke er meget markante forskelle mellem de fire typer af ansættelsesområde. Der er dog en svag tendens til flere forandringer i regionerne, færre i det private, mens stat og kommune ligger tæt på gennemsnittet.

Set i forhold til arbejdspladsstørrelse er der en tendens til, at der er flere negative forandringer jo større arbejds-plads. Det er især omorganiseringer, sammenlægninger, lukninger eller flytninger, som stiger med virksomhedsstørrelse, men der er også flere, der oplever medarbejderreduktion, når virksomhedsstørrelsen stiger. Det er kun de helt små arbejdspladser, som i lidt mindre grad oplever en forøget arbejds-mængde per medarbejder.

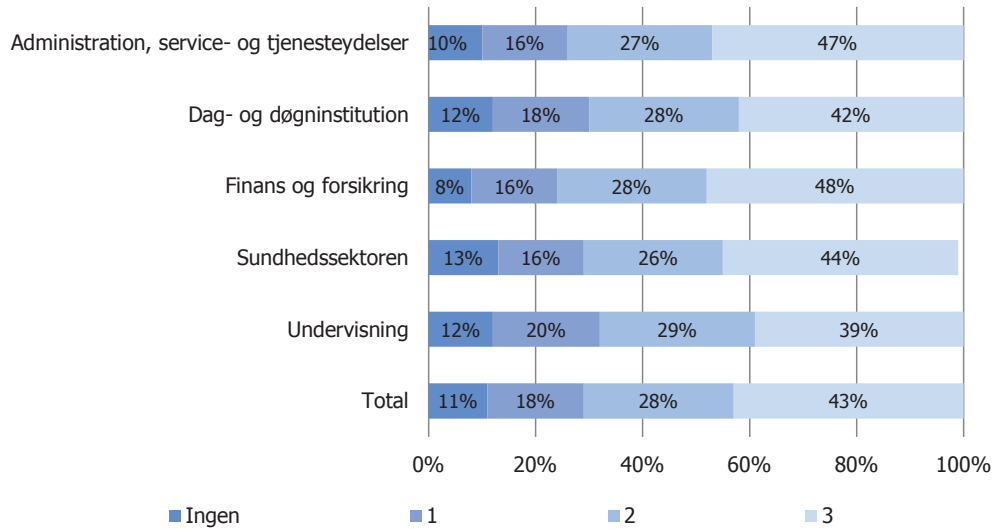
Sammenhæng mellem negative forandringer og utryghed i arbejdet

Sammenhængen mellem eksponeringen for negative forandringer og besvarelsen af skalaen om utryghed i arbejdet er undersøgt. Antagelsen vil være, at øget eksponering for forandringer vil øge utrygheden i arbejdet.

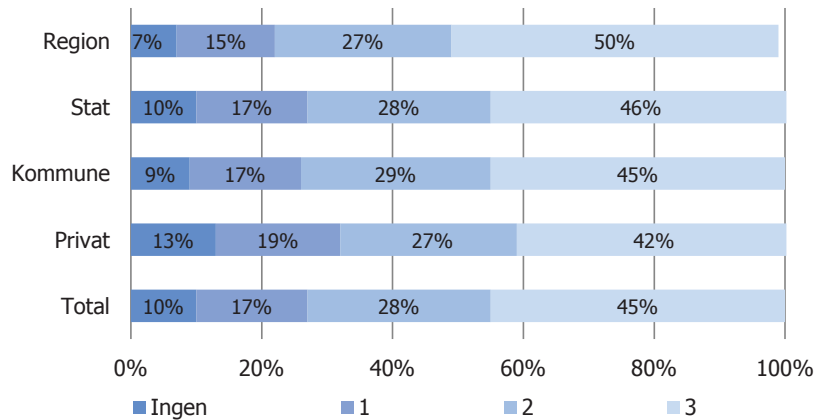
Den lineære sammenhæng (Pearson's r) mellem skalaen over negative forandringer og skalaen for utrygheden i arbejdet er på 0,20 og forstås sådan, at desto flere negative forandringer, man oplever, desto højere utryghed.

Der er altså kun en moderat sammenhæng mellem antal oplevede forandringer indenfor de seneste 24 måneder og utryghed i arbejdet. Det hænger formentlig sammen med, at oplevelsen af utryghed ikke alene er knyttet til hvor mange negative forandringer man indenfor de seneste 24 måneder har været udsat for, men måske også kan være påvirket af størrelsen af forandringer, hvor "tæt" forandringerne har været på den enkelte samt en generel vurdering af arbejdsmarkedet og ens muligheder på dette.

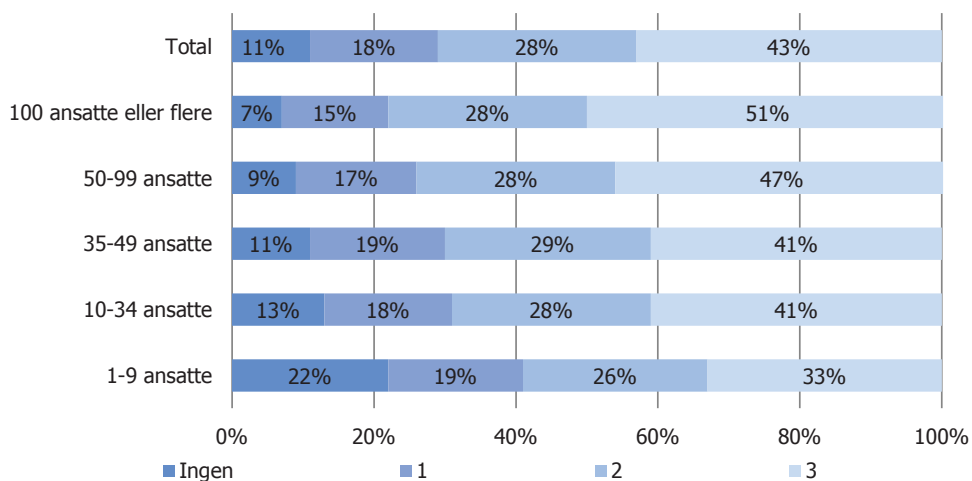
Antal negative forandringer fordelt på brancheområder



Antal negative forandringer fordelt på ansættelsesområde



Antal negative forandringer fordelt på arbejdspladsstørrelse

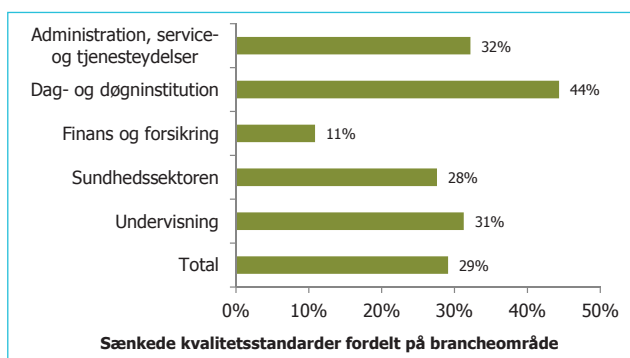
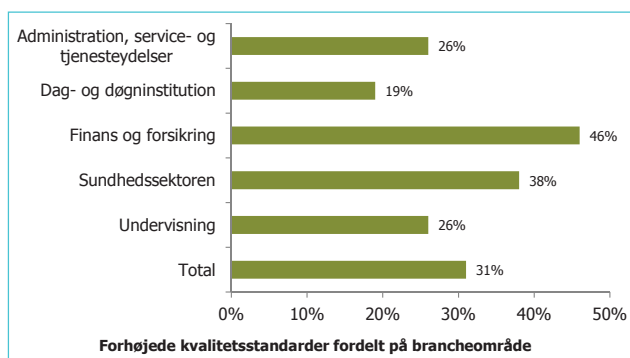


Kvalitetsstandarder

De to spørgsmål om forhøjede og sænkede kvalitetsstandarder behandles selvstændigt, fordi tolkningen af især forhøjede kvalitetsstandarder kan gå begge veje. Sænkede kvalitetsstandarder vil normalt være associeret med lavere tilfredshed med det udførte arbejde og et potentielt dårligere psykisk arbejdsmiljø. Forhøjede kvalitetsstandarder kan føre til et bedre arbejdsmiljø, men kan også bidrage til dårligere arbejdsmiljø, hvis de hævede standarder ikke modsvares af mere tid til at løse opgaven eller hvis den forhøjede kvalitet søges opnået ved en opsplittning af arbejdsprocesser og dermed et mere ensidigt arbejde.

Der er væsentlige forskelle mellem brancheområderne på både forhøjede og sænkede kvalitetsstandarder.

Dag- og døgninstitution ligger lavt på forhøjede kvalitetsstandarder og højt på sænkede kvalitetsstandarder. Finans og forsikring ligger omvendt højt på forhøjede kvalitetsstandarder og lavt på sænkede kvalitetsstandarder. Sundhedssektoren ligger højt på forhøjede kvalitetsstandarder men gennemsnitligt på sænkede. Undervisning samt administration, service- og tjenesteydelser er tættere på gennemsnittet for både forhøjede og sænkede kvalitetsstandarder.



Ser man på sammenhængen mellem kvalitetsstandarder og ansættelsesområde viser det sig, at kun 13 procent af de privatansatte oplever sænkede kvalitetsstandarder, mens 38 procent af de kommunalt ansatte oplever sænkede kvalitetsstandarder. På den anden side oplever halvtreds procent af de regionalt ansatte og 42 procent af de privatansatte forhøjede kvalitetsstandarder, mens kun 23 procent af de kommunalt og 23 procent af de statsansatte oplever forhøjede kvalitetsstandarder.

Konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen

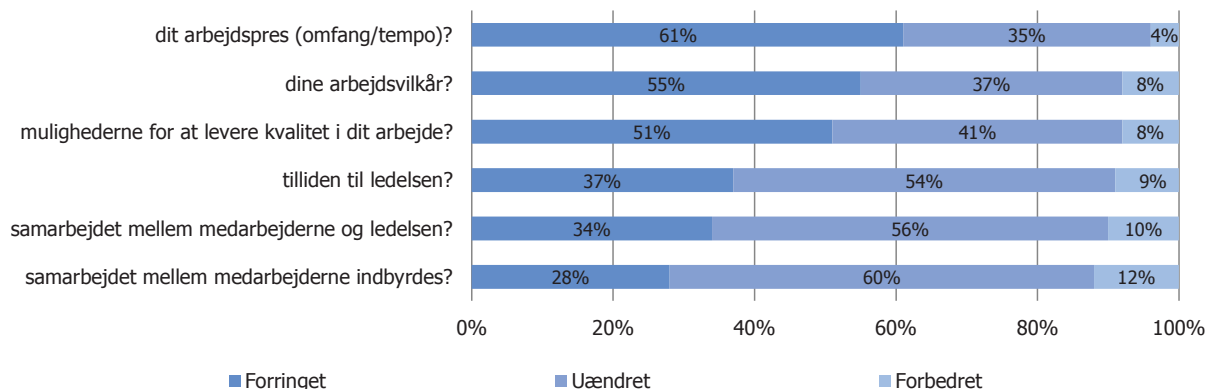
Konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen er søgt målt gennem seks spørgsmål omkring tillid, samarbejde, arbejdspress mv. Forandringerne blev målt gennem de syv spørgsmål beskrevet ovenfor, og de respondenter, som har svaret ja til, at de har oplevet mindst en forandring, er blevet bedt om at vurdere konsekvenserne af forandringerne for deres arbejde og arbejdsmiljø. Det betyder at vurderingen af konsekvenser for forandringer er generel og dækker alle de typer af forandringer som respondenterne har nævnt. Konsekvenser kan dermed ikke umiddelbart knyttes til en enkelt forandring.

Mellem 51 og 61 procent oplever, at de forandringer, de har oplevet, har ført til forringelser i forhold til arbejdspress, arbejdsvilkår og muligheder for at levere kvalitet i arbejdet. Mellem 34 og 37 procent oplever forringelser i forhold til tillid til ledelsen og samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse. Lidt mere end hver fjerde oplever et forringet samarbejde mellem medarbejdere indbyrdes. Man kan også sige, at det er de individuelle arbejdsvilkår (arbejdspress, arbejdsvilkår, kvalitet i arbejdet) som fleste oplever, er udsat for forringelse, herefter kommer relationen til ledelsen og sidst relationen indbyrdes mellem medarbejdere. Det kan se ud som om, de menneskelige relationer er mere robuste overfor at lade sig påvirke af forandringerne.

Mellem 4 og 12 procent oplever forbedrede forhold på en eller flere af de seks faktorer. Her ser man det omvendte billede; at det er de områder, der handler om menneskelige relationer, der i størst omfang forbedres.

Samlet set er det en stor andel som svarer, at de har oplevet forringelser, og en relativt lille andel, som har oplevet forbedringer.

Hvordan har de samlede konsekvenser af forandringerne været for...



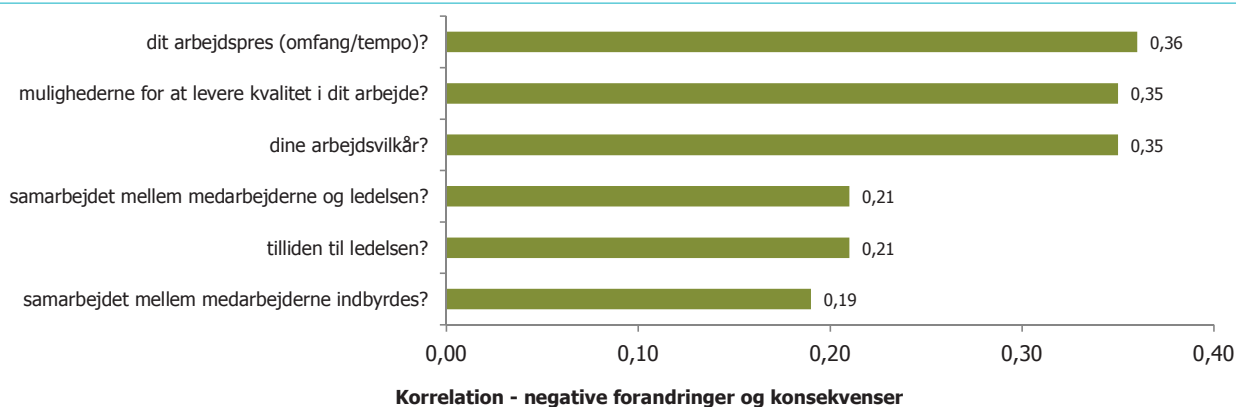
I *Psykisk arbejdsmiljø og helbred* (den første temareport om undersøgelsen), redegøres der for, at FTF'ernes arbejdstempo ligger mærkbart over andre på arbejdsmarkedet, og at de kvantitative krav i arbejdet også er højere blandt FTF'ere end generelt på arbejdsmarkedet. Dette resultat stemmer udmærket overens med oplevelsen af de her beskrevne forringelser i forhold til arbejdspress og arbejdsvilkår.

Sammenhæng mellem forandringer og konsekvenser

Det sammenlagte indeks for de tre spørgsmål om forandringer med formodet negativ betydning for arbejdsmiljøet

er også undersøgt ved at skabe et indeks af de tre konsekvenser⁵, som handler om påvirkning af individets eget arbejde (arbejdsvilkår, arbejdspress og mulighed for at levere kvalitet i arbejdet) og undersøge hvordan disse konsekvenser hænger sammen med de tre typer af formodet negative forandringer.

I figuren på næste side vises en gennemsnitlig score på konsekvenser for individets eget arbejde. En høj score (100) betyder negative konsekvenser og en lav score (0) betyder positive konsekvenser.

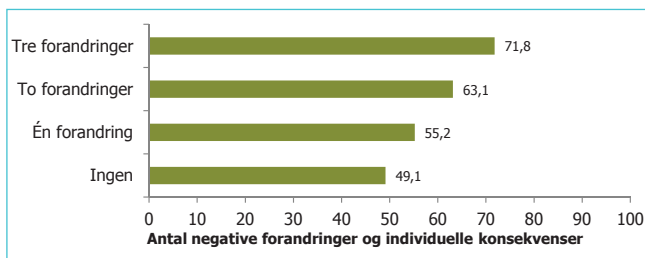


jøet (færre medarbejdere, forøget arbejdsmængde og omstruktureringer) er korreleret med hvert af de seks spørgsmål om konsekvenser af forandringer.

Resultatet viser, at der er langt størst sammenhæng mellem forandringer og de konsekvenser som handler om kvalitet i arbejdet, arbejdsvilkår og arbejdspress, mens der er betydelig lavere sammenhæng til spørgsmålene omkring tillid og samarbejde.

Der er en meget tydelig sammenhæng, som viser at desto flere negative forandringer den enkelte oplever jo højere scores der på indekset over konsekvenser.

⁵ Indekset for påvirkning af individets eget arbejde er skabt ved at lægge scoren på de tre variable sammen og dividere resultatet med tre. På lignende vis er skabt et indeks over konsekvenser for relationer, som bygger på de tre konsekvenser, der handler om samarbejde og tillid, samt et indeks som indeholder alle seks konsekvenser. De to sidste indeks anvendes først i kapital 6.



Håndtering af forandringer

En tredjedel af deltagerne i undersøgelsen svarer i meget høj grad eller i høj grad til spørgsmålet, om de er tilfreds med den måde, som ledelsen har håndteret forandringer på, 44 procent svarer delvist og 24 procent svarer enten i ringe grad eller i meget ringe grad. Samlet set må tilfredsheden med ledelsens håndtering af forandringer beskrives som beskedent.

Blandt administration, service- og tjenesteydelser er andelen, som svarer positivt, lavere (22 procent) og andelen som svarer negativt højere (34 procent). Sundhedssektoren ligger lidt under gennemsnittet og finans og forsikring lidt bedre end gennemsnittet, men forskellene er ikke markante.

Godt en tredjedel svarer positivt blandt privatansatte, 34 procent blandt kommunalt ansatte, 26 procent i regionerne og 19 procent i staten. De negative besvarelser vender omvendt.

Arbejdspladsens størrelse synes ikke at hænge sammen med vurderingen af ledelsens håndtering af forandringer.

Syv ud af ti deltagere (69 procent) indenfor finans- og forsikring svarer, at medarbejderne har haft en ringe eller meget ringe grad af indflydelse på gennemførelsen af forandringer, mens det gælder for 43 procent blandt ansatte i brancheområdet dag- og døgninstitution. De øvrige brancheområder ligger nogenlunde på gennemsnittet.

Der er blandt de statsansatte flere (68 procent), som mener at medarbejderne ikke har haft indflydelse på forandringer, mens indflydelsen i de andre sektorer er tæt på gennemsnittet.

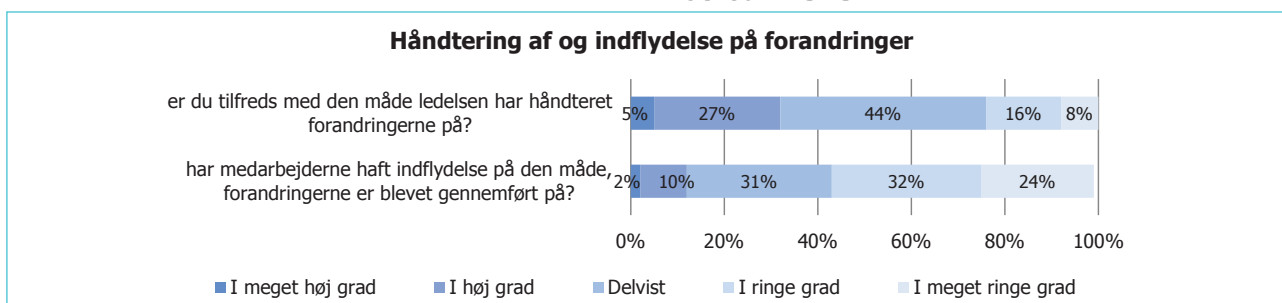
Arbejdspladsens størrelse synes ikke at påvirke vurderingen af medarbejdernes indflydelse på gennemførelse af forandringer.

Forventninger til fremtiden

Forandringer af arbejdsvilkår i fremtiden

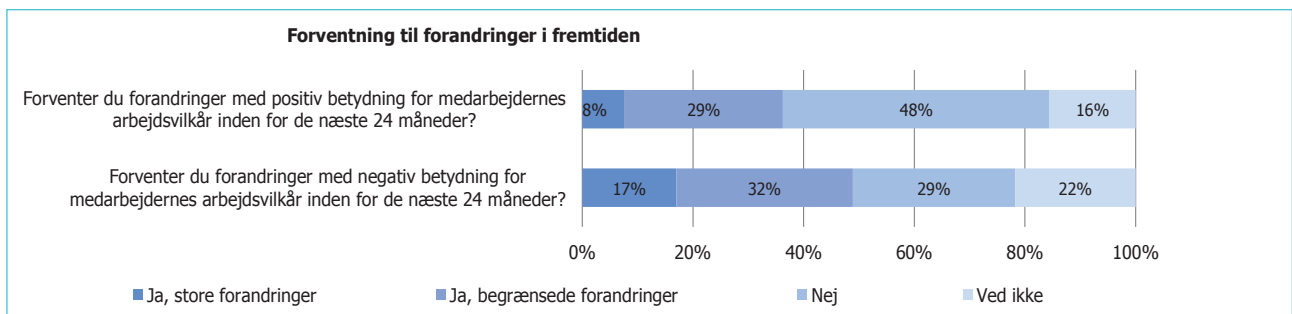
Der er 37 procent, som forventer enten begrænsede eller store positive forandringer af medarbejdernes arbejdsvilkår inden for de næste 24 måneder og tilsvarende 49 procent som forventer enten begrænsede eller store negative forandringer inden for de næste 24 måneder. Ser man kun på store forandringer, er det 17 procent, der forventer store negative forandringer og 8 procent, der forventer store positive forandringer.

Forventningen om negative forandringer og især store negative forandringer dominerer således over forventningen til positive forandringer – men forventninger til positive forandringer af arbejdsvilkårene er også til stede blandt FTF'erne.



Lidt mere end hver tiende svarer i meget høj grad eller i høj grad til spørgsmålet om, om medarbejderne har haft indflydelse på den måde forandringerne er gennemført på, 31 procent svarer delvist og 56 procent svarer enten i ringe grad eller i meget ringe grad. Samlet set må tilfredsheden beskrives som meget beskedent og utilfredsheden som stor.

Der er stort set ikke forskelle mellem brancheområders besvarelse af de to spørgsmål om henholdsvis positive og negative forandringer. Der er dog en svag tendens til, at finans og forsikring både forestiller sig færre og mindre både positive og negative forandringer end de fire andre brancheområder.



Godt hver tiende af de ansatte på private virksomheder, forestiller sig store negative forandringer, hvilket er markant under gennemsnittet, mens statslige og kommunalt ansatte forestiller sig lidt flere store negative forandringer end gennemsnittet. Der er ikke tilsvarende forskelle, når det handler om begrænsede negative forandringer og når det handler om forventning til positive forandringer ligger de fire ansættelsesområder meget ens.

Arbejdspladsens størrelse har ingen betydning for forventningen til forandringer.

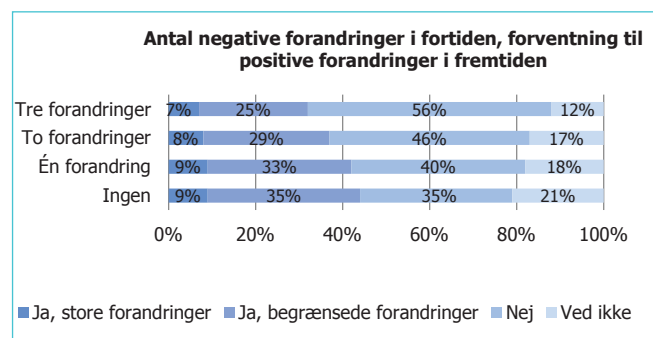
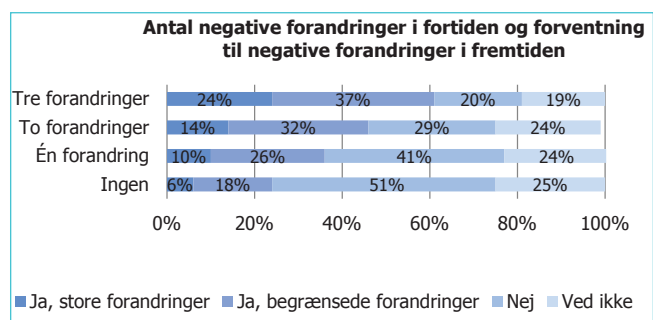
Forandringen i fortiden og fremtiden

Det er undersøgt, om der er en sammenhæng mellem de negative forandringer, som respondenterne har oplevet gennem de seneste 24 måneder og forventningen til forandringer inden for de kommende 24 måneder.

Der er en ret klar sammenhæng som viser, at jo flere negative forandringer man har oplevet inden for de seneste 24 måneder jo mere forventer man til især negative forandringer i fremtiden. Omvendt stiger andelen, der ikke forventer forandringer i fremtiden, hvis man har oplevet få eller ingen negative forandringer i fortiden.

Der er også en sammenhæng mellem få negative forandringer de sidste 24 måneder og forventningen om positive forandringer i fremtiden – om end sammenhængen er mindre. Det er især dem med tre negative forandringer inden for de seneste 24 måneder, som forventer, at der ikke kommer positive forandringer inden for de næste 24 måneder.

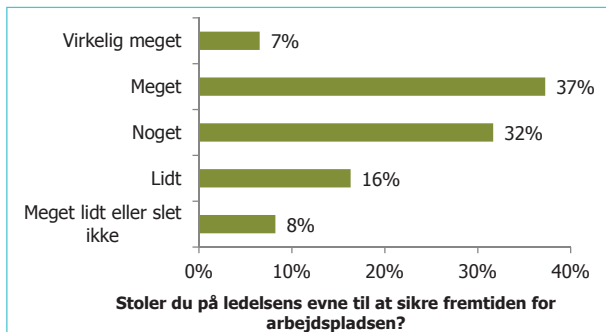
Undersøgelsen kan ikke give svar på, om det er oplevelsen af negative forandringer i fortiden, som præger forventningerne til fremtiden, om forventninger til fremtiden bygger på mere konkret viden om fremtiden, eller om der er tale om en kombination af de to elementer.



Ledelsens evne til at sikre fremtiden

44 procent stoler meget eller virkelig meget på ledelsens evne til at sikre fremtiden for arbejdspladsen. 32 procent svarer 'noget' og 24 procent svarer lidt eller meget lidt/slet ikke.

Brancheområdet administration, service- og tjenesteydelser skiller sig ud ved, at der samlet set kun er 30 procent der (virkelig meget/meget) stoler på ledelsens evne til at sikre fremtiden og 36 procent som ikke (lidt/meget lidt/slet ikke) stoler på ledelsen evne til at sikre fremtiden. Omvendt er der hos finans og forsikring 55 procent der samlet set (virkelig meget/meget) stoler på ledelsens evne til at sikre fremtiden og kun 14 procent som ikke (lidt/meget lidt/slet ikke) stoler på ledelsen evne til at sikre fremtiden.



Godt to ud af fem af de statsansatte og 30 procent af de ansatte i regionerne stoler ikke på ledelsens evne til at sikre fremtiden, hvor det for privatansatte kun er 15 procent og de kommunalt ansatte svarer som gennemsnittet. Omvendt er det kun 26 procent af statsansatte og 36 procent blandt regionalt ansatte, der stoler på ledelsens evne til at sikre fremtiden, mens det gælder for 56 procent af de privatansatte.

Antal ansatte på arbejdspladsen har ingen betydning for, om man stoler på ledelsens evne til at sikre fremtiden på arbejdspladsen.

SYGEFRAVÆR OG SYGENÆRVÆR

Delkonklusion

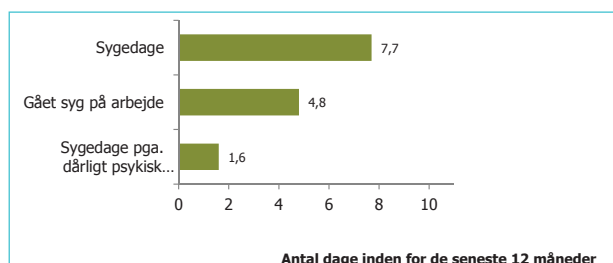
Både antallet af sygedage og antallet af sygenærværsdage (dage hvor man går syg på arbejde) er steget svagt mellem 2006 og 2011. Utryghed i arbejdet hænger klart sammen med antal sygedage sådan at en øget utryghed betyder flere sygedage. Der er en tilsvarende klar sammenhæng mellem utryghed i arbejdet og sygenærvær sådan at øget utryghed betyder flere dage gået syg på arbejde. Knap 70 procent af FTF'ere har mellem 0 og 2 sygeperioder i løbet af de seneste 12 måneder. 21 procent af sygefraværet tilskrives FTF'ernes helt eller delvist et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Hensyn til kolleger samt hensyn til kunder/klienter/brugere er de vigtigste årsager til at gå syg på arbejde. Frygt for at arbejdet hober sig op er også en udbredt begrundelse. Begrundelserne hænger i nogen grad sammen med arbejdets karakter.

Sygefravær og sygenærvær

FTF'erne har inden for de seneste 12 måneder i gennemsnit haft 7,7 sygedage, hvor 1,6 dag eller 21 procent af sygedagene helt eller delvist kan tilskrives et dårligt psykisk arbejdsmiljø. FTF'erne er i gennemsnit gået syge på arbejdet (haft sygenærvær) i 4,8 dage.

Godt en femtedel har ikke haft nogen sygedage inden for de sidste 12 måneder, og 79 procent har haft én sygedag eller flere. De 79 procent udgør i alt 10.988 respondenter, som kan deles op i 81 procent, som ikke angiver at de har haft sygedage relateret til dårligt psykisk arbejdsmiljø og, og 19 procent som har haft sygedage relateret til dårligt psykisk arbejdsmiljø.

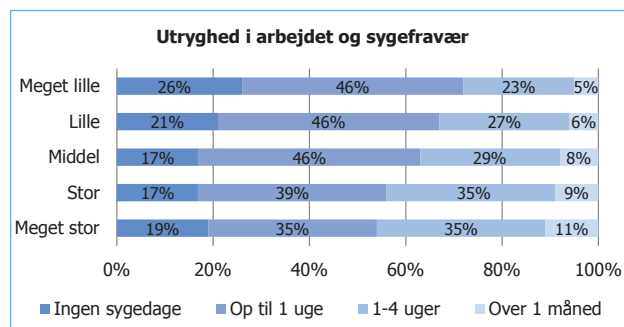


Antal gennemsnitlige sygedage er steget med 0,7 siden den tilsvarende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø fra 2006, og sygenærværet er steget med 0,3 dag. Der er tale om et selvrapporteret sygefravær, og der kan være sket forandringer i holdningen til at rappor-

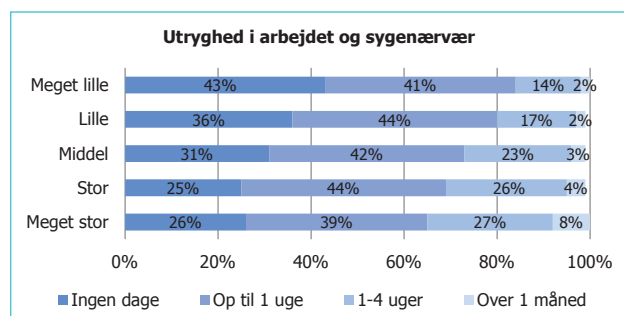
tere sygefravær. Holdningsændringerne kan dog både betyde, at der siden 2006 rapporteres mere og mindre sygefravær. Det er derfor svært præcis at vide, hvad de mindre stigninger i sygefravær og sygenærvær er udtryk for. Der har i de senere år været talt om en tendens, hvor medarbejdere undlader at melde sig syge af frygt for at blive afskediget i en krisetid. Den relativt svage stigning i både sygefravær og sygenærvær synes ikke umiddelbart at kunne bekræfte denne formodning.

Utryghed i arbejdet samt sygefravær og sygenærvær

En undersøgelse af sammenhængen mellem utryghed i arbejdet og sygefravær viser, at når utrygheden i arbejdet vokser, så vokser sygefraværet også. Det er fx 5 procent med sygefravær over en måned blandt de, som har meget lille utryghed i arbejdet og 11 procent blandt de, som har meget stor utryghed i arbejdet. Ser man på sygefravær over en uge, så er de tilsvarende andele 28 procent og 46 procent.

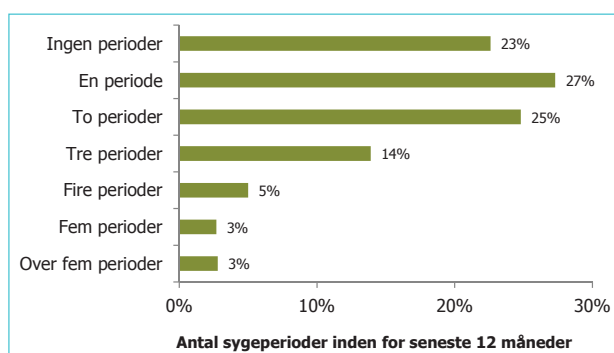


En tilsvarende undersøgelse af sammenhængen mellem utryghed i arbejdet og sygenærvær viser, at når utrygheden i arbejdet vokser, så vokser sygenærværet også. Det er fx blandt de som har meget lille utryghed i arbejdet 2 procent med sygefravær over en måned, og 8 procent sygefravær blandt de, som har meget stor utryghed i arbejdet. Ser man på sygenærvær over en uge, så er de tilsvarende andele 16 procent og 35 procent.



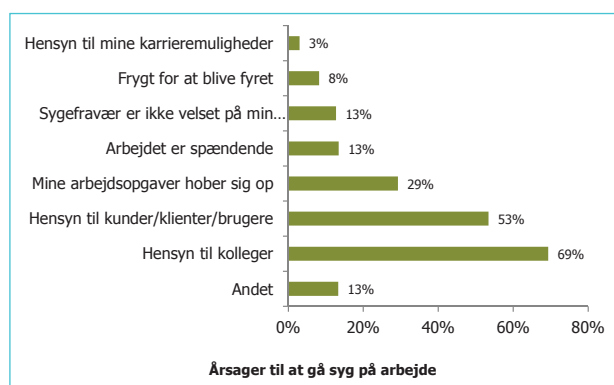
Sygeperioder

Nedenfor er vist antallet af sygeperioder. Knap en fjerdedel har ikke haft nogen sygeperioder, godt en fjerdedel har haft én sygeperiode, en fjerdedel har haft to sygeperioder, en femtedel har haft 3-5 sygeperioder og få har haft over fem sygeperioder. Enkelte rapporterer op til 40 sygeperioder.



Årsager til at gå syg på arbejde

FTF'erne er blevet bedt om at svare på, hvorfor de er gået syg på arbejde. Hver respondent har kunnet give mere end én årsag. I gennemsnit har respondenterne angivet to årsager – langt de fleste har enten givet en, to eller tre årsager. At gå på arbejde af hensyn til kolleger og af hensyn til kunder/klienter/brugere er de mest hyppige årsager til at gå syg på arbejde, og de anføres af henholdsvis syv ud af ti og halvdelen af respondenterne. Tre ud af ti er gået syge på arbejde, fordi deres opgaver ellers hober sig op. En ud af syv fordi sygefravær ikke er velset på arbejdspladsen, eller fordi arbejdet er spændende, en ud af 12 af frygt for at blive fyret og en ud af tredive af hensyn til karrieremuligheder. Der er 13 procent, som angiver andre årsager til at gå på arbejde selvom de er syge (beskrives nedenfor).



Hensynet til kolleger er især en årsag hos ansatte indenfor dag- og døgninstitution (85 procent) og i mindre grad en årsag blandt ansatte indenfor administration, service- og tjenesteydelser. Hensynet til kunder/klienter/brugere er især en årsag blandt undervisere (73 procent). At arbejdsopgaverne hober sig op gælder især for finans og forsikring (45 procent) og for administration, service- og tjenesteydelser (48 procent).

Årsager nævnt i kategorien andet

Hver syvende af dem, som har gået syg på arbejde, eller godt 1.000 respondenter, har skrevet en tekst under svarmuligheden andet. For at undersøge de alternative svar, er der foretaget et tilfældigt udtræk på godt 200 respondenter, hvor der er fundet nogle generelle temaer i besvarelserne.

Ikke syge nok til at blive væk fra arbejde

Næsten halvdelen af respondenterne fra udtrækket skriver, at de ikke var syge nok til at blive væk fra arbejdet, at det måske ville blive bedre i løbet af dagen, at de ikke var sikre på, hvor syge de var fra, da de mødte ind på arbejdet, eller at man ikke bliver mere rask af at blive hjemme. Her er der tale om en gruppe af respondenter, der var syge, men ikke så syge, at de er blevet hjemme.

Pligt, samvittighed eller pres fra andre

Omkring en fjerdedel af respondenterne som svarer andet, føler sig forpligtet til at arbejde, anser sig selv for at have en høj arbejdsmoral, føler sig disciplinerede, oplever at "man er opdraget til at passe sit job", får dårlig samvittighed ved at blive væk, føler at kolleger kræver at de er på arbejde, eller at de selv eller andre anser det at blive hjemme pga. sygdom som et svaghedstegn. Her er der tale om en følelse af, at man SKAL arbejde og er forpligtet til det.

Svær at erstatte

Lidt under en fjerdedel af respondenterne mener, at det er svært eller umuligt at finde nogen, der kan erstatte deres arbejdsindsats, eller at det er for besværligt at finde nogen, der passer ind i arbejdssituationen. Dette gør sig specielt gældende for respondenter i arbejdspositioner, der kræver en specifik viden (fx undervisning), eller hvis mulighederne for vikardækning er ringe, eller hvis vagtplanerne gør det svært at bruge vikarer. Endvidere går flere af respondenterne syge på arbejde, fordi de skal til vigtige møder, der kræver deres tilstedeværelse.

Økonomi

En mindre del af respondenter (under fem procent af de som svarer andet) nævner økonomi som årsag til at gå på arbejde. Dette gør sig specielt gældende for personer, der mister indtægt ved at udeblive fra arbejdet, som fx selvstændige.

SAMMENHÆNG MELLEML OPLEVEDE KONSEKVENSER AF FORANDRINGER, ARBEJDSMILJØ, SYGEFRAVÆR

Delkonklusion

I dette kapitel undersøges det, hvordan oplevede konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen hænger sammen med en række forskellige faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, og i hvilket omfang oplevede negative konsekvenser af forandringer sammen med andre arbejdsmiljøfaktorer kan forklare utryghed i arbejdet, sygefravær og sygenærvær.

Resultaterne i denne rapport peger på, at hvis medarbejderne har oplevet negative konsekvenser af forandringer på deres arbejdsplads indenfor de seneste to år, så bidrager det til øget sygefravær og øget sygenærvær både direkte og indirekte via højere utryghed i arbejdet og ved at påvirke det psykiske arbejdsmiljø og trivsel mere bredt.

I overensstemmelse med resultaterne fra forskningen, refereret i indledningen, fandt vi, at negative konsekvenser af forandringer hang sammen med en række faktorer i det psykiske arbejdsmiljø generelt, med ringere tilknytning til arbejdspladsen i form af mindre jobtilfredshed, mindre involvering på arbejdspladsen, større utryghed og med større konflikter mellem arbejde og privatliv. Desuden fandt vi tydelige sammenhænge med indikatorer for et dårligere mentalt helbred; højere udbrændthed og lavere psykisk velbefindende.

Respondenterne i undersøgelsen omfatter alene beskæftigede. De negative effekter på det fysiske og mentale helbred blandt medarbejdere, der har mistet deres arbejde uden at finde andet arbejde, er således ikke inkluderet i undersøgelsens resultater. Man må formode, at effekterne på helbredet har været mindst ligeså alvorlige for denne gruppe.

Set i lyset af, at omkring 90 procent af respondenterne i undersøgelsen har oplevet en eller flere negative forandringer på deres arbejdsplads i løbet af de sidste 2 år, at over 60 procent heraf har oplevet forringelser i forhold til det oplevede arbejdspress, må man konstatere, at negative konsekvenser af forandringer er meget udbredte i FTF's medlemsgrupper. Det er yderligere tankevækkende, at kun 32 procent af respondenterne har været tilfredse med ledelsens håndtering af forandringerne,

kan man stille spørgsmålet, om det ikke er et særdeles relevant område, hvor en forbedret praksis kunne bidrage til bedre trivsel på arbejdspladserne.

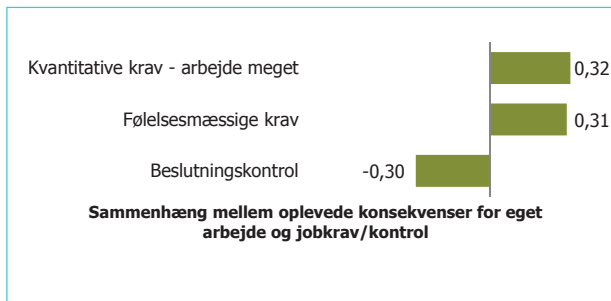
Analyserne viste, at både oplevelsen af negative konsekvenser af forandringer og oplevelsen af utryghed i arbejdet hænger sammen med såvel øget sygefravær som øget sygenærvær. Der kan være flere modsat rettede mekanismer i spil samtidig. Oplevede negative konsekvenser og utryghed i arbejdet kan begge dele direkte føre til øget sygefravær, fordi de bidrager til dårligere trivsel og dårligere helbred. Desuden kan utryghed i arbejdet føre til, at medarbejderne går syge eller små-syge på arbejde af frygt for at blive afskediget, og oplevede negative konsekvenser betyder bl.a., at man oplever øget arbejdspress – og dermed mere forpligtelse til at møde op trods sygdom.

Sygenærvær ser ud til at hænge sammen med flere faktorer i arbejdsmiljøet end sygefravær. Dette er ikke så overraskende, da sygdom jo som bekendt skyldes mange forskellige forhold, mens beslutningen, om sygdommen skal føre til, at man bliver hjemme eller tager på arbejde trods symptomer, i højere grad må forventes at have med arbejdssituationen at gøre.

Oplevede konsekvenser af forandringer og faktorer i det psykiske arbejdsmiljø

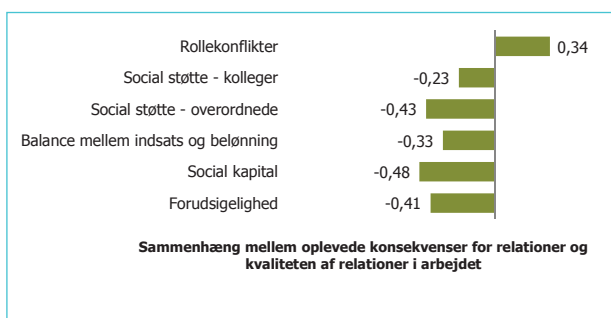
Vi har inddelt de oplevede negative forandringer i arbejdet i tre indeks: ét der omfatter negative konsekvenser for eget arbejde, ét der omfatter negative konsekvenser for relationerne på arbejdspladsen, mellem medarbejderne indbyrdes og mellem medarbejderne og ledelsen, og endelig et indeks, der samler de oplevede negative konsekvenser på begge dimensioner (se afsnit 4.2 om konsekvenser af forandringer, samt fodnote 3). Der er herefter set på sammenhængene mellem konsekvenser for eget arbejde og tre skalaer om jobkrav, på sammenhængene mellem konsekvenser for relationer og et antal skalaer som måler relationer, samt på sammenhængen mellem et indeks over alle negative konsekvenser og skalaer som måler reaktioner på det psykiske arbejdsmiljø. Sammenhængene er målt ved Pearson's r.

På næste side er vist sammenhængene mellem krav og kontrol i arbejdet og oplevede negative konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen for ens eget arbejde.



Figuren illustrerer, at oplevede negative forandringer i arbejdet hænger sammen med oplevelsen af højere kvantitative og højere følelsesmæssige krav i arbejdet og med ringere beslutningskontrol. Oplevelsen af, at forandringer på arbejdspladsen har medført et større arbejdspress og påvirket ens arbejdsvilkår negativt, hænger således direkte sammen med rapporteringen af højere jobkrav og ringere indflydelse i arbejdet. Høje jobkrav i kombination med lav indflydelse er ifølge krav-kontrol modellen forbundet med belastning i arbejdet, og deraf følgende risiko for psykisk belastning og fysisk sygdom⁶. Oplevede negative konsekvenser af forandringer for eget arbejde, kan således bidrage til øget belastning og risiko for sygdom.

Nedenfor er vist sammenhængene mellem forskellige mål for interpersonelle relationer på arbejdspladsen og de oplevede negative konsekvenser af forandringer i forhold til relationerne.

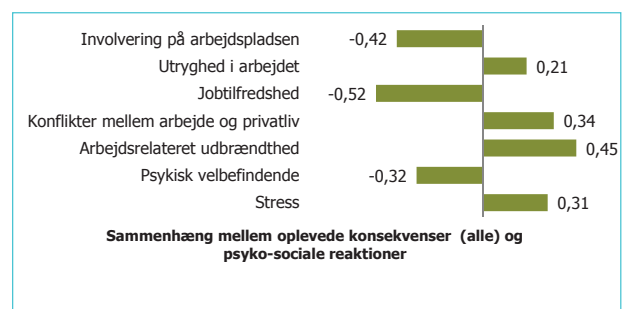


Figuren illustrerer, at oplevede negative forandringer i arbejdsrelationerne hænger sammen med oplevelsen af flere rollekonflikter, lavere forudsigelighed, lavere social støtte fra kolleger og overordnede, lavere social kapital og ringere oplevet balance mellem indsats og belønning. Oplevelsen af, at forandringer på arbejdspladsen har påvirket samarbejdet negativt, hænger således direkte

6 Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

sammen med en lavere rapportering af kvaliteten af de interpersonelle relationer og ledelseskvaliteten på arbejdspladsen.

Nedenfor er vist sammenhængene mellem forskellige indikatorer for trivsel og velbefindende og det samlede indeks for oplevede negative konsekvenser af forandringer.



Figuren illustrerer, at oplevede negative forandringer i arbejdet hænger sammen med lavere involvering på arbejdspladsen, lavere jobtilfredshed og lavere psykisk velbefindende og med højere udbrændthed, større utryghed i arbejdet, højere stress og flere konflikter mellem arbejde og privatliv. Oplevelsen af, at forandringer på arbejdspladsen har haft en negativ betydning for ens egen arbejdssituation og relationerne på arbejdspladsen hænger således direkte sammen med en mere utilfredsstillende relation til arbejdet og et dårligere mentalt helbred.

Sygefravær og sygenærvær forklaret af oplevede konsekvenser af forandringer, utryghed i arbejdet og arbejdsmiljø

I det følgende beskrives resultaterne fra to logistiske regressionsanalyser af sammenhængene mellem på den ene side oplevede konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen, utryghed i arbejdet og andre faktorer i det psykiske arbejdsmiljø⁷ og på den anden side 1) sygefravær og 2) sygenærvær (gået syg på arbejde). Sygefravær er inddelt i fravær over 10 dage og fravær på 10 dage og derunder, og sygenærvær er inddelt i sygenærvær over 5 dage og på 5 dage og derunder. Begge analyser er kontrolleret for en række baggrundsvariable⁸.

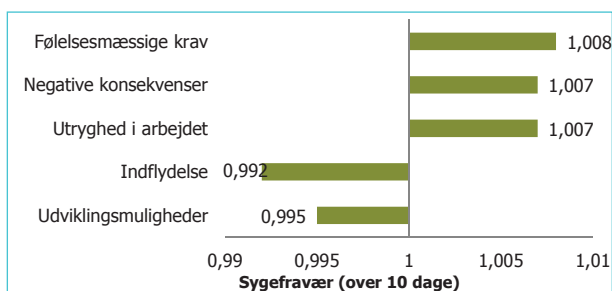
7 Regressionerne er foretaget med følgende variable som udgangspunkt: kvantitative krav, tempo, følelsesmæssige krav, krav om at skjule følelser, beslutningskontrol/Indflydelse, udviklingsmuligheder, mening i arbejdet, rolleklarhed, social støtte kolleger, social støtte overordnede, utryghed i arbejdet og oplevede negative konsekvenser af forandringer.

8 alder, køn, langvarig sygdom, rygning, alkoholforbrug, fysisk aktivitet, kost (i form af indtag af grøntsager) og fysisk arbejdsmiljøbelastning

Resultaterne viser, at oplevede negative konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen og oplevet utryghed i arbejdet begge hænger sammen med både øget sandsynlighed for sygefravær og for sygenærvær. Det samme gælder en række faktorer i det psykiske arbejdsmiljø.

Sygefravær

Resultatet af den logistiske regressionsanalyse af sygefravær på over 10 dage per år viser, at 5 ud af 11 faktorer i det psykiske arbejdsmiljø hænger sammen med et sygefravær på over 10 dage. I figuren nedenfor angiver hver søjle, hvor meget oddsene for at have svaret mere end 10 dages sygefravær forandres (odds ratio) for hvert trin respondenter ændrer svar på den pågældende skala (fra 0-100). Hvis værdien er større end 1, betyder det, at sandsynligheden øges, hvis den er lavere end 1 betyder det, at den mindskes.



Resultatet viser, at sandsynligheden for, at en person har mere end 10 dages sygefravær i løbet af et år er højere desto flere negative konsekvenser af forandringer, man har oplevet indenfor de seneste 2 år, desto større utryghed i arbejdet og desto højere følelsesmæssige krav, respondenter oplever. Sandsynligheden for mere end 10 dages sygefravær er lavere desto mere indflydelse og desto højere udviklingsmuligheder, respondenter oplever.

Det er følelsesmæssige krav, der hænger tættest sammen med mere end 10 dages fravær.

Eksempel: En 45-årig kvinde, som ligger gennemsnitligt på baggrundsvariablene (dvs. at hun er moderat fysisk aktiv, holder sig indenfor de anbefalede genstandsgrænser, ikke lider af nogen kronisk sygdom, ikke ryger, spiser normal kost (spiser frugt eller grønt flere gange dagligt) og har en moderat fysisk belastning på sit arbejde) vil fx have en sandsynlighed på 30 procent for at have mere end 10 dages sygefravær på et år, hvis hun samtidig oplever store negative konsekvenser, høj utryghed i ar-

bejdet, høje følelsesmæssige krav, lav indflydelse og små udviklingsmuligheder. En kvinde med tilsvarende score på baggrundsvariable, men med et godt arbejdsmiljø på de betydende variable: store positive konsekvenser af forandringer, lav utryghed i arbejdet, lave følelsesmæssige krav i arbejdet, høj indflydelse og høje udviklingsmuligheder, vil have en sandsynlighed for mere end 10 dages sygefravær om året på 3 procent.

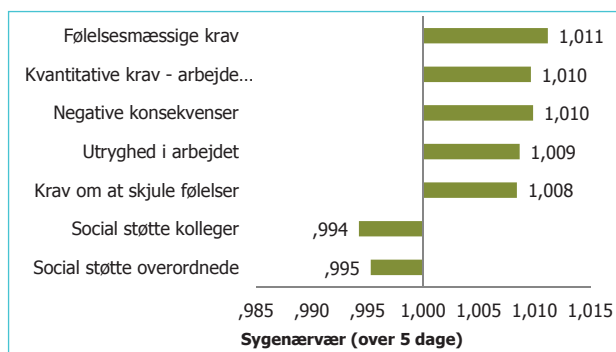
Sætter man alene fokus på betydning af konsekvenser af forandringer og jobusikkerhed, vil en 45-årig kvinde, som ligger gennemsnitligt på baggrundsvariablene og på de øvrige arbejdsmiljøvariable - fx have en sandsynlighed på 15 procent for at have mere end 10 dages sygefravær på et år, hvis hun oplever meget store negative konsekvenser og meget høj utryghed i arbejdet. En kvinde med tilsvarende score på baggrundsvariable og arbejdsmiljøvariable, men som oplever meget store positive konsekvenser af forandringer og meget lav utryghed i arbejdet, vil have en sandsynlighed for mere end 10 dages sygefravær om året på 7 procent. Sandsynligheden for mere end 10 dages sygefravær fordobles således af meget høj utryghed i arbejdet og meget store negative konsekvenser af forandringer.

Opsummerende har både utryghed i arbejdet og negative konsekvenser af forandringer klar selvstændig sammenhæng med øget sygefravær, når der er kontrolleret for andre faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og for baggrundsfaktorer.

Resultaterne i denne rapport viser desuden, at negative forandringer hænger sammen med negative konsekvenser, og at negative konsekvenser af forandringer hænger sammen med sygefravær både direkte, indirekte via højere utryghed i arbejdet og ved at påvirke det psykiske arbejdsmiljø og trivsel mere bredt.

Sygenærvær

Resultatet af den logistiske regressionsanalyse af sygenærvær på over 5 dage pr år viser, at 7 ud af 11 faktorer i det psykiske arbejdsmiljø hænger sammen med et sygenærvær på over 5 dage. I figuren nedenfor angiver hver søjle, hvor meget oddsene for at have svaret mere end 5 dages sygenærvær forandres (odds ratio) for hvert trin respondenter ændrer svar på den pågældende skala (fra 0-100). Hvis værdien er større end 1, betyder det, at sandsynligheden øges, hvis den er lavere end 1 betyder det, at den mindskes.



Resultatet viser, at sandsynligheden for, at en person har mere end 5 dages sygenærvær inden for et år er højere desto større negative konsekvenser af forandringer på arbejdspladsen, man har oplevet indenfor de seneste 2 år, desto større utryghed i arbejdet og desto større følelsesmæssige krav, kvantitative krav og krav om at skjule følelser, man oplever. Desto større støtte man oplever fra kolleger og overordnede, desto mindre er sandsynligheden for mere end 5 dages sygenærvær inden for et år.


Det er igen de følelsesmæssige krav, der hænger tættest sammen med mere end 5 dages sygenærvær.

Eksempel: En 45-årig kvinde, som ligger gennemsnitligt på baggrundsvariablene (dvs. at hun er moderat fysisk aktiv, holder sig indenfor de anbefalede genstandsgrænser, ikke lider af nogen kronisk sygdom, ikke ryger, spiser normal kost (spiser frugt eller grønt flere gange dagligt) og har en moderat fysisk belastning på sit arbejde) vil fx have en sandsynlighed på 61 procent for at have mere end 5 dages sygenærvær på et år, hvis hun samtidig har store negative konsekvenser af forandringer, høj utryghed i arbejdet, høje følelsesmæssige krav, kvantitative krav og krav om at skjule følelser, og lave udviklingsmuligheder og lav social støtte fra kolleger og ledelse. En kvinde med tilsvarende score på baggrundsvariable, men med et godt arbejdsmiljø på de betydende variable: store positive forandringer, lav utryghed i arbejdet, lave følelsesmæssige krav, kvantitative krav og krav om at skjule følelser, og høje udviklingsmuligheder og høj social støtte fra kolleger og ledelse, vil have en sandsynlighed på 3 procent for mere end 5 dages sygenærvær om året.

Sætter man alene fokus på konsekvenser af forandringer og jobusikkerhed, vil en 45-årig kvinde, som ligger gennemsnitligt på baggrundsvariablene og på de øvrige arbejdsmiljøvariable - fx have en sandsynlighed på 26 procent for at have mere end 5 dages sygenærvær på

et år, hvis hun samtidig oplever meget store negative konsekvenser af forandringer og meget høj utryghed i arbejdet. En kvinde med tilsvarende score på baggrundsvariable og arbejdsmiljøvariable, men som oplever meget store positive forandringer og meget lav utryghed i arbejdet, vil have en sandsynlighed på 10 pct. for mere end 5 dages sygenærvær om året. Sandsynligheden for mere end 5 dages sygenærvær mere end fordobles altså af meget høj utryghed og meget store negative konsekvenser af forandringer.

Opsummerende har både utryghed i arbejdet og negative konsekvenser af forandringer klar selvstændig sammenhæng med øget sygenærvær, når der er kontrolleret for andre faktorer i det psykiske arbejdsmiljø og for baggrundsfaktorer.



TeamArbejdsliv er et konsulentfirma, som er med i og bidrager til udviklingen af de nyeste strømninger inden for arbejdsmiljøområdet. TeamArbejdsliv arbejder med arbejdsmiljøforskning, evaluering og udredning samt autoriseret arbejdsmiljørådgivning på arbejdspladser.

www.teamarbejdsliv.dk

FTF DOKUMENTATION udgives af FTF. Forfatterne i serien er uafhængige af FTF og deres holdninger afspejler ikke nødvendigvis FTF's politiske holdninger